Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 274 del 25 novembre 2003 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

PARTE PRIMA Roma - Martedì, 25 novembre 2003 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

AVVISO AGLI ABBONATI

Dal 17 novembre vengono resi noti nelle ultime pagine della *Gazzetta Ufficiale* i canoni di abbonamento per l'anno 2004. Contemporaneamente sono state spedite le offerte di rinnovo agli abbonati, complete di bollettini postali premarcati (*di colore rosso*) per la conferma dell'abbonamento stesso. Si pregano i signori abbonati di far uso di tali bollettini e di utilizzare invece quelli prestampati di colore nero solo per segnalare eventuali variazioni.

Si rammenta che la campagna di abbonamento avrà termine il 28 febbraio 2004 e che la sospensione degli invii agli abbonati, che entro tale data non avranno corrisposto i relativi canoni, avrà effetto dal 15 marzo 2004.

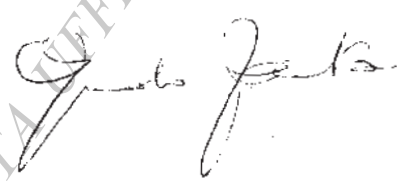
Si pregano comunque gli abbonati che non intendano effettuare il rinnovo per il 2004 di darne comunicazione via fax al Settore Gestione Gazzetta Ufficiale (n. 06-8508-2520) ovvero al proprio fornitore.

N. 182

A.R.A.N.

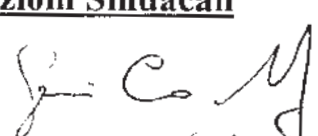
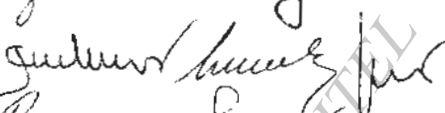
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

A.R.A.N.
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003

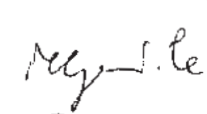
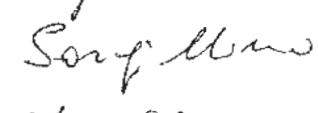
In data 9 ottobre 2003. alle ore..9.00.. ha avuto luogo l'incontro tra:

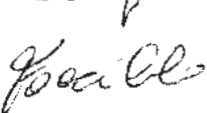
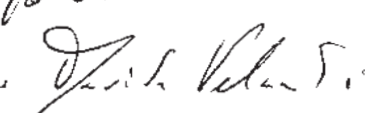
L'ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CGIL/FP

CISL/FPS

UIL/PA

CSA DI CISAL/FIALP
(fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/epne-confail-confill parastato)

RDB PI

Confederazioni Sindacali

CGIL

CISL

UIL

CISAL

RDB CUB

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubbblici non economici, quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

INDICE

TABELLE

DICHIARAZIONI E NOTE A VERBALE

ALLEGATI

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti ed i professionisti, anche medici, già appartenenti alla X qualifica funzionale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto indicati dai quattro alinea dell'art. 5, comma 1 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002.

2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato.

3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del d. lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n.165 del 2001.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003, per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni previste nei successivi CCNL e con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

Art. 4
Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Gli enti costituiscono la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convocano la delegazione sindacale prevista dall'art. 10, comma 1, punto I, lett. b), del CCNL del 16 febbraio 1999, per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999, è

effettuato dal collegio dei sindaci o dei revisori ovvero, in mancanza, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organismo competente per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali rappresentative. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante.

4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è, pertanto, disapplicato.

Art. 5
Integrazione alla disciplina della contrattazione integrativa

1. Al fine di incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi in risposta alla domanda dell'utenza sul territorio, il contratto collettivo integrativo a livello nazionale assegna una quota non inferiore al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle sedi periferiche abilitate alla contrattazione decentrata. Resta fermo che il pagamento delle incentivazioni avviene a seguito dell'avvenuto accertamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

2. Le materie di contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A (contrattazione integrativa a livello nazionale o di sede unica di ente) del CCNL del 16 febbraio 1999, sono integrate come segue:

"- individuazione delle posizioni organizzative eventualmente incompatibili con una prestazione di lavoro a tempo parziale".

Art. 6
Integrazione alla disciplina della informazione

1. All'art. 6, lett. A), comma 2, lett. A) (informazione preventiva a livello nazionale) del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo la lettera k), è aggiunta la seguente:

   "l) ricadute occupazionali derivanti dai processi di esternalizzazione di attività e/o servizi ad altri soggetti pubblici o privati o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro atipico".

Art. 7
Integrazione alla disciplina delle altre forme di partecipazione

1. All'art. 6, lett. D (altre forme di partecipazione), comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, alla fine del primo periodo è inserita la seguente integrazione: "A tal fine, rendono obbligatoriamente il proprio parere, ancorché non vincolante".

2. All'art. 6, lett. D (altre forme di partecipazione), comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999, nel secondo periodo, dopo le parole "una delle quali" è inserito il termine "necessariamente".

Art. 8
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito

dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) (altre forme di partecipazione) del CCNL del 16 febbraio 1999 è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun ente con i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

   d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai comitati sono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 12, idonei interventi

formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II
PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 9
Norma di rinvio

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2, relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso gli enti, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.

2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999, relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL.

TITOLO III
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10
Principi del sistema

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, le parti convengono sull'opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa, anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.

2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane, sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema di classificazione:

   a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, ove previsto dal vigente sistema di classificazione, per la copertura dei posti;

   b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree e i profili cui si riferiscono le selezioni; pertanto, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16 febbraio 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione;

   c) esplicito riconoscimento, nei passaggi interni di cui all'art. 15, comma 1, lett. b) del CCNL del 16 febbraio 1999, della prevalenza alla progressione del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore.

3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999 ed all'art. 12 del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nel comma 7 di quest'ultimo articolo. Al fine di completare e sostenere i processi di riorganizzazione, l'attività di formazione realizzata dagli enti è comunque utilizzata per favorire la ricollocazione funzionale del personale inquadrato nell'area A verso l'area B.

4. Le parti si danno reciprocamente atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati, aventi tra l'altro per oggetto il sistema di classificazione e, conseguentemente, si impegnano ad assumere, ciascuna secondo la propria autonomia, ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

Art. 11
Commissione paritetica per il sistema di classificazione

1. Al fine di valorizzare il sistema di classificazione, di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, quale efficace e concreto strumento di riforma, le parti, attuata la fase di prima applicazione, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire anche ad una semplificazione dello stesso per una migliore gestione dei processi lavorativi.

2. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione che, in particolare, esamini la possibilità di:

   - attuare una riduzione delle posizioni alle quali si accede dall'esterno;
   - individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale;
   - ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area, con l'indicazione di eventuali norme transitorie per il passaggio dall'attuale al nuovo sistema;
   - valutare le possibili implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte;
   - correlare i nuovi sistemi di valutazione al nuovo modello di classificazione.

   Eventuali decisioni della commissione, per la parte sindacale, sono adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. A tale commissione, è demandato anche il compito di formulare proposte in ordine:

   a) alla verifica della disciplina dell'area della vice dirigenza, di cui all'art. 10 della legge n. 145 del 2002 e ai sensi del protocollo di intesa tra governo e organizzazioni sindacali del febbraio 2002;

   b) alla valorizzazione delle professionalità specialistiche e delle posizioni di particolare responsabilità.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 12
Integrazione alla disciplina sulla formazione del personale

1. La disciplina dell'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999 sulla formazione del personale è integrata con le disposizioni del presente articolo.

2. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti dagli enti, come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini dei lavoratori e quale supporto ai processi di cambiamento organizzativo.

3. L'attività di formazione, addestramento e riqualificazione del personale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001, viene programmata annualmente attraverso la predisposizione di un piano di formazione. Detto piano tiene conto dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Il piano individua anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui all'art. 26, comma 5, del CCNL 16 febbraio 1999, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

4. Gli enti possono assumere iniziative comuni volte ad attivare percorsi formativi, a verificare e certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi e a promuovere iniziative e

indagini di interesse comune, anche con riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione e alla realizzazione dei progetti promossi dalle istituzioni.

5. Per garantire gli obiettivi di una formazione permanente, in grado di soddisfare le esigenze di riqualificazione e di più stretto collegamento tra contenuti formativi e apprendimento sul lavoro, con un'ampia componente di sviluppo informatico e tecnologico, nonché l'esigenza della massima partecipazione a costi contenuti, gli enti assumono il criterio di incrementare le iniziative di formazione a distanza che utilizzano le nuove tecnologie (formazione on-line o e-learning), di formazione mista aula e a distanza (blended learning), di formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento, di formazione sul posto di lavoro (on the job).

6. Nella individuazione delle aree e dei contenuti formativi, gli enti tengono conto delle più avanzate tendenze che interessano il mondo del lavoro ed i processi produttivi e riconoscono, pertanto, la particolare valenza di competenze trasversali, quali la conoscenza delle lingue straniere, delle tecnologie informatiche e della comunicazione, dei sistemi organizzativi.

7. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e di esternalizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

8. Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999, è costituita, presso ciascun ente, apposita commissione bilaterale, alla quale sono affidate le seguenti funzioni:

   a) acquisire dagli enti gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

   b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 3, nonché delle finalità di cui all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999;

c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziate, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa.

CAPO II
NORME DISCIPLINARI

Art. 13
Clausola generale

1. E' confermata la disciplina contenuta nel capo V del titolo III del CCNL del 6 luglio 1995, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

Art. 14
Modifiche all'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995

1. All'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:

   a) la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";

   b) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato";

   c) al comma 3, lettera d), le parole "alla legge 4 gennaio 1968, n. 15" vengono sostituite con "al DPR 28 dicembre 2000, n. 445";

   d) al comma 3, lettera r), dopo le parole "interessi propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

Art. 15
Modifiche all'art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995

1. All'art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:

   a) il comma 1 è sostituito dal seguente comma:

   "1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 26 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

   a) rimprovero verbale;

   b) rimprovero scritto (censura);

   c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;

   d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

   e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

   f) licenziamento con preavviso;

   g) licenziamento senza preavviso."

   b) al comma 4 il riferimento all' "art. 59, comma 4, del d. lgs. n. 29 del 1993" deve intendersi, in entrambi i casi, "all'art. 55, comma 4, del d. lgs. n. 165 del 2001";

   c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:

   "4/bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio."

d) dopo il comma 9 viene aggiunto il comma 9.bis:

"9.bis Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche"

e) il comma 10 è sostituito dal seguente:

"10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001".

Art. 16
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d. lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, inprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;

f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;

   b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;

   c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;

   d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;

   e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;

   f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;

   g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;

e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;

f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;

h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

l) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

m) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;

n) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;

d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL,

(retribuzione base mensile), nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale, da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste, sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:

   a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);

   b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);

   c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

   d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

   e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

   recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

   g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

- per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992;
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dal presente CCNL, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. L'art. 28 del CCNL del 6 luglio 1995 è disapplicato. Di conseguenza, tutti i riferimenti al medesimo art. 28 devono intendersi al presente articolo.

Art. 17
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza

definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 16, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 6.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 16, comma 7 lettera h) e comma 8, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 18
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 16, commi 7 e 8.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 17, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001 (retribuzione base mensile), così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 17, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 17, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 30 del CCNL del 6 luglio 1995.

Art. 19
Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano - qualora più favorevoli - le sanzioni previste dall'art. 16, in luogo di quelle previste dall'art. 28 del CCNL del 6 luglio 1995.

Art. 20
Norma di rinvio

1. In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, integrazioni o proroghe.

CAPO III

Art. 21
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Gli enti, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice–tipo.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 22
Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002–2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 comma 2 del CCNL del 14 marzo 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

Art. 23
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 22 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 22 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 22, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4. Ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, di cui all'art.13 della legge n. 70/1975, e successive modificazioni ed integrazioni, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore dell'indennità integrativa speciale conglobata (ai sensi dell'art. 22, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

Art. 24
Tredicesima mensilità

1. La disciplina di cui al presente articolo modifica ed integra quanto previsto dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 14 febbraio 2001, in materia di tredicesima mensilità.

2. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

3. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 29, comma 2, lett. b) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

4. Nel caso dei passaggi di cui all'art. 15 ed all'art. 16 del CCNL del 16 febbraio 1999 trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 3.

5. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

6. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per il periodo di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 3 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

7. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

8. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative vigenti.

Art. 25
Integrazione alla disciplina sui fondi per i trattamenti accessori

1. Sono confermate, con le modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dagli artt. 31 e 44 del CCNL del 16 febbraio 1999 - come integrate dall'art. 4, commi 3 e 6 del CCNL del 14 marzo 2001 - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione delle risorse del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree e del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88 del 1989.

2. Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree di cui all'art. 31 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro–capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze.

3. Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 della legge n. 88 del 1989, di cui all'art. 44 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro-capite per tredici mensilità, con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003, al termine di ogni esercizio finanziario, le risorse destinate al pagamento dei trattamenti accessori del personale di cui al comma 3, cessato dal servizio a qualunque titolo, confluiscono nel fondo di cui al comma 2, per gli utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa. Per gli esercizi successivi, il valore di incremento del fondo è rapportato ad anno intero.

5. Al fine di favorire i processi di riorganizzazione, da cui possa derivare una ridefinizione dei posti di funzione per il personale dell'area A, la contrattazione integrativa di ente, in via eccezionale e per una sola volta nell'arco della vigenza del presente CCNL, può promuovere iniziative di riqualificazione professionale, intese alla ricollocazione del personale in servizio nell'area A, alla data del 31° dicembre 2002, verso la posizione iniziale dell'area B. All'onere derivante dalla ricollocazione del personale, si fa fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del fondo di cui al comma 2.

6. In sede di contrattazione integrativa di ente, ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, può essere attribuita una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre, secondo la disciplina di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del 14 febbraio 2001. Le relative risorse sono a carico del fondo di cui al comma 2.

Art. 26
Istituzione e disciplina dell'indennità di ente

1. E' istituita l'indennità di ente per il personale delle aree A, B, C e per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989.

2. L'indennità di ente ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

3. L'indennità di ente è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità. L'istituzione dell'indennità di ente non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n.335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4. L'indennità di ente viene corrisposta come di seguito indicato:

   a) con decorrenza dal 1/1/2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella C allegata al presente CCNL;

   b) con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella C;

   c) con la stessa decorrenza dell'1/1/2003, l'importo dell'indennità di ente è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della medesima tabella C, i quali riassorbono anche le misure così come rideterminate ai sensi delle lettere a) e b).

5. Per il conseguimento dei valori previsti dalla lett. c) del comma 4, a copertura degli ulteriori incrementi evidenziati nella colonna 3 della tabella C allegata al presente CCNL, sono prelevate risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale di cui all'art. 25, commi 2 e 3, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. L'indennità riassorbe le anticipazioni mensili della produttività, secondo la disciplina prevista nei contratti integrativi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di ente prelevata dai fondi ai sensi del presente comma ritorna nella disponibilità dei fondi stessi.

Art. 27
Modifiche a discipline precedenti

1. Il comma 4, dell'art. 29, del CCNL del 16 febbraio 1999 è eliminato.

2. All'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001 sono eliminate le seguenti parole al termine del capoverso: "e dall'indennità integrativa speciale".

3. A seguito del conglobamento dell'indennità integrativa speciale di cui all'art. 22, tutti i riferimenti a tale voce retributiva contenuti nei testi vigenti di precedenti CCNL sono da intendersi riferiti al solo stipendio tabellare.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

Art. 28
Norma speciale per l'Automobile Club d'Italia - ACI

1. Per il personale dell'Automobile Club d'Italia comandato a prestare servizio presso un Automobile Club federato, con funzioni di preposizione ai sensi dell'art. 17, comma 2, primo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999, nei casi in cui la preposizione sia prevista dalle vigenti disposizioni ordinamentali degli enti, la disciplina del trattamento accessorio viene effettuata secondo i criteri stabiliti nel contratto integrativo dell'Automobile Club d'Italia.

Art. 29
Disciplina di raccordo per il passaggio del personale dell'AGEA al comparto degli enti pubblici non economici

1. Il personale dell'AGEA, ricompreso nel comparto degli enti pubblici non economici ai sensi dell'art. 14, comma 4 del CCNQ 18 dicembre 2002, è collocato nelle aree e nelle posizioni economiche del vigente sistema di classificazione del nuovo comparto, secondo le indicazioni contenute nella tabella D allegata al presente contratto, valida ai soli fini dell'attribuzione degli incrementi tabellari.

2. A seguito del passaggio al comparto degli enti pubblici non economici, al personale dell'AGEA viene attribuito il trattamento fondamentale (tabellare e indennità integrativa speciale) previsto per il personale del predetto comparto. L'eventuale differenza tra il trattamento fondamentale (tabellare e indennità integrativa speciale) in godimento alla predetta data ed il trattamento fondamentale

(tabellare e indennità integrativa speciale) di nuova attribuzione, viene conservata come assegno personale non riassorbibile.

3. Con apposita successiva sessione negoziale, che si terrà entro trenta giorni dalla stipula definitiva del presente CCNL, in applicazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 4 del CCNQ del 18 dicembre 2002, sarà compiutamente definita la complessiva disciplina di raccordo per regolare il trattamento normativo ed economico di detto personale nel passaggio dal CCNL di provenienza a quello degli enti pubblici non economici.

Art. 30
Conferma di discipline precedenti

1. Nei confronti del personale degli enti del comparto continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336 del 1970 e successive modificazioni e integrazioni. Il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

2. Sono confermate le particolari disposizioni riguardanti il personale assunto con contratto a tempo indeterminato dall'ENIT e dall'ICE negli uffici all'estero di cui all'art. 1, comma 3 del CCNL del 16 febbraio 1999.

3. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano confermate le norme dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate:

   CCNL quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 6/7/1995, con particolare riferimento all'art. 17, nella parte in cui prevede che l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali; CCNL biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 1/7/1996; accordo sottoscritto il 24/4/1997 per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL 6/7/1995; CCNL quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 16/2/1999; CCNL ad integrazione del CCNL personale non dirigente del 16/2/1999, sottoscritto il 14/2/1999; CCNL biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 14/3/2001.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03*
Ispettore Generale r.e.	60,39	67,04
Direttore Divisione r.e.	56,14	62,32
C5	48,65	54,01
C4	48,65	54,01
C3	44,30	49,18
C2	40,46	44,92
C1	40,46	44,92
B3	37,04	41,12
B2	37,04	41,12
B1	34,85	38,69
A3	33,12	36,76
A2	33,12	36,76
A1	31,35	34,80

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità

Posizione economica	*Tabellare al 31.12.2001*	*IIS al 31.12.2001*	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03* [1]
Ispettore Generale r.e.	18.179,28	6.972,14	18.903,96	26.680,58
Direttore Divisione r.e.	16.515,26	6.866,15	17.188,94	24.802,93
C5	15.092,94	6.646,67	15.676,74	22.971,53
C4	13.615,35	6.646,67	14.199,15	21.493,94
C3	11.906,91	6.545,24	12.438,51	19.573,91
C2	11.087,30	6.448,00	11.572,82	18.559,86
C1	10.405,06	6.448,00	10.890,58	17.877,62
B3	10.110,16	6.369,97	10.554,64	17.418,05
B2	9.056,07	6.369,97	9.500,55	16.363,96
B1	8.193,59	6.319,98	8.611,79	15.396,05
A3	8.029,87	6.277,62	8.427,31	15.146,05
A2	7.514,96	6.277,62	7.912,40	14.631,14
A1	6.817,75	6.237,91	7.193,95	13.849,46

[1] Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

Tabella C

Indennità di ente

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

	Quote da incrementi derivanti da risorse contrattuali		*Incrementi finanziati dall'anticipazione mensile e da quota parte del fondo*	*IMPORTO A REGIME*
AREE	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03*	*dal 1.1.03*	*dal 1.1.03*
	(1)	*(2)*	*(3)*	*(4)= 1+2+3*
C *	15,60	3,57	140,83	160,00
B	13,09	3,10	118,81	135,00
A	7,12	2,63	90,25	100,00

* Compreso personale ex art.15 legge n.88/1989

Tabella D
Equiparazione tra sistemi di classificazione

Comparto aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo ex AIMA		Comparto enti pubblici non economici	
Aree e posizioni	*Ex qualifiche*	*Aree e posizioni*	*Ex qualifiche*
C3	IX	C4	IX
C2	VIII	C3	VIII
C1-S		C2	
C1	VII	C1	VII
B3-S		B3	
B3	VI	B2	VI
B2	V	B1	V
B1-S		A3	
B1	IV	A2	IV
A1-S		A1	
A1	I-II-III	A1	I-II-III

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Nei lavori della commissione sul nuovo sistema di classificazione, l'ARAN si impegna a favorire ogni utile contributo e collaborazione da parte del comitato di settore.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti prendono atto che:

- il personale addetto ai servizi di portierato o di custodia e vigilanza degli enti previdenziali di cui all'art. 43, comma 19 della legge n. 388/2000 (Finanziaria per il 2001) resta alle dipendenze degli enti interessati;

- in attuazione della predetta disposizione di legge e tenuto conto delle prescrizioni contenute nell'art. 1 dell'accordo quadro per la determinazione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 nonché dell'art. 2, comma 1 del presente CCNL, allo stesso personale dovrà trovare applicazione il contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il personale degli enti pubblici non economici.

Le parti concordano, pertanto, nel ritenere conseguentemente che il predetto personale debba essere collocato nella posizione economica A1 dell'area A, con la integrale applicazione della disciplina contrattuale del comparto enti pubblici non economici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano sulla necessità di garantire uniformità di comportamenti tra gli enti nella gestione dei processi di mobilità tra pubbliche amministrazioni e nella soluzione delle connesse problematiche di raccordo tra differenti discipline contrattuali.

In relazione a tale necessità, concordano sull'opportunità di avviare un confronto con gli enti per verificare i comportamenti seguiti, anche al fine di approntare specifici strumenti – quali osservatori bilaterali o commissioni paritetiche – per il monitoraggio del fenomeno e la ricerca delle più opportune soluzioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Considerato quanto specificato in materia di assemblee sindacali dall'art. 2, c. 1 del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali del 7 agosto 1998 per quanto riguarda la salvaguardia delle condizioni di miglior favore, nonché quanto previsto in materia dall'art. 63 del DPR n. 509/1979, le parti, con apposita sessione, riesamineranno l'istituto tenendo conto della peculiarità del comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento al principio di cui all'art. 10, comma 2, lett. c), le parti precisano che il riferimento ivi contenuto alla "posizione economica immediatamente inferiore" va inteso alle sole posizioni per le quali sono previste, ai sensi dell'allegato A al CCNL del 16 febbraio 1999, specifiche declaratorie di contenuti professionali e attitudinali. Conseguentemente, le posizioni di sviluppo economico di cui all'art. 16 dello stesso CCNL devono intendersi, ai fini dell'applicazione del predetto principio, equivalenti alla posizione economica di cui costituiscono lo sviluppo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano nel ritenere che, in attesa della disciplina della successiva sessione negoziale prevista dall'art. 29, comma 3, nei confronti del personale dell'Agea restano congelati i valori delle indennità attualmente in godimento.

NOTA A VERBALE ARAN

Con riferimento al comma 3 dell'art. 22 si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che, per il suddetto personale, il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

ALLEGATO N. 1
Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

   a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

   b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

   c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

   d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale

ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti

all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO 2
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2
(Princìpi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità

dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

   a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

   b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA

FP CGIL, FPS CISL e UIL PA dichiarano che il negoziato doveva comportare tra i suoi esiti oggettivi la modifica della base stipendiale utile ai fini del calcolo della pensione (per i lavoratori con regime previdenziale INPDAP) a seguito del conglobamento sullo stipendio tabellare della indennità integrativa speciale.

La pretesa dell'ARAN di impedire questo esito si poggia, non su una presunta assenza di copertura finanziaria, ma su una pregiudiziale del Governo.

FP CGIL, FPS CISL e UIL PA decidono comunque di firmare l'ipotesi di accordo solo per una valutazione complessiva dell'ipotesi stessa.

Le scriventi OO.SS., nella convinzione della raggiungibilità dell'obiettivo di rivalutare la base stipendiale anche ai fini del calcolo della pensione, la cui copertura finanziaria è già in atto presso l'INPDAP, dichiarano fin d'ora l'apertura di una specifica vertenza sindacale e legale a sostegno delle proprie richieste.

FP CGIL	**CISL FPS**	**UIL PA**
Carlo Podda	Rino Tarelli	Salvatore Bosco
Segretario Nazionale	Segretario Generale	Segretario generale
(FIRMATO)	(FIRMATO)	(FIRMATO)

NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA

FP CGIL, FPS CISL e UIL PA dichiarano che, in riferimento alla disciplina relativa alle assenze per malattia di cui all'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, così come integrato dall'art. 7 del CCNL del 14.2.2001, dovrebbero essere escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui ai punti 1 e 2 del citato art. 21, oltre alle giornate in cui il dipendente si assenta dal servizio per sottoporsi a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti prescritte per gravi patologie, nonché a quelle di ricovero ospedaliero o di day hospital, anche le giornate di assenza dovute agli effetti delle suddette terapie, purchè debitamente certificate dalla competente Azienda Sanitaria Locale o da Struttura Convenzionata.

FP CGIL	**CISL FPS**	**UIL PA**
Carlo Podda	Rino Tarelli	Salvatore Bosco
Segretario Nazionale	Segretario Generale	Segretario generale
(FIRMATO)	(FIRMATO)	(FIRMATO)

NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA

FP CGIL, CISL FPS e UIL PA sottolineano l'esigenza di pervenire in tempi rapidi alla definizione di apposito accordo in materia di pensione complementare anche alla luce di quanto previsto all'art. 5 del CCNL per il personale non dirigente relativo al biennio economico 2000 – 2001 e delle novità introdotte dal presente CCNL.

FP CGIL	**CISL FPS**	**UIL PA**
Carlo Podda	Rino Tarelli	Salvatore Bosco
Segretario Nazionale	Segretario Generale	Segretario generale
(FIRMATO)	(FIRMATO)	(FIRMATO)

CSA di CISAL/FIALP

FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI PUBBLICI

DICHIARAZIONE A VERBALE

IL CSA di CISAL/FIALP, nel sottoscrivere il CCNL relativo al personale dei Comparto Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2002 - 2005, esprime le seguenti osservazioni:

A) Art. 10 - comma 3

Il ruolo della formazione continua per completare e sostenere l'attività di ricollocazione funzionale del personale non può essere limitativamente enunciato per i soli passaggi dall'area A) verso l'area B).

B) Art. 25 - comma 5

Gli oneri per la ricollocazione del personale in servizio nell'area A), in presenza di processi di riorganizzazione da cui possa derivare una contrazione dei posti funzione di pertinenza della stessa area, non può far carico, anche in via eccezionale e per una sola volta, al fondo per i trattamenti accessori, ma deve essere posto a carico degli Enti destinatari del processo di riorganizzazione essendo peraltro riferito a passaggi di qualifica tra aree diverse.

C)

La scrivente O.S. sottolinea negativamente la carenza di una qualsivoglia risposta alla difformità di trattamento ingenerata dalla mancata corresponsione dei montante contributivo per i lavoratori assunti post L.70/75, non iscritti al fondo di previdenza.

D)

La scrivente rimarca, infine, la mancata previsione di un impegno atto a favorire la ricostituzione degli organi dell'ASSIDEP per la gestione della polizza sanitaria integrativa.

IL COORDINATORE NAZIONALE

Franco Calandri

(firmato)

NOTA A VERBALE

La R.d.B. Pubblico Impiego valuta nel complesso in modo negativo i contenuti del CCNL 2002-2005- Comparto Enti Pubblici non Economici, in quanto:

- ritiene insufficienti le risorse economiche destinate agli aumenti contrattuali perché inferiori ai tassi ufficiali di inflazione e perché di gran lunga più bassi del costo reale della vita, soprattutto in rapporto agli effetti determinati dall'introduzione dell'Euro, condizione che accentua la distanza dalle retribuzioni europee;

- esprime nel contempo un giudizio positivo sulla ripartizione interna delle somme stanziate, che in prevalenza incrementano la retribuzione tabellare, andando così nella direzione delle richieste avanzate dalla R.d.B.. Inoltre, l'istituzione dell'indennità di Ente, che trasforma risorse incerte e precarie in fisse e continuative, traduce in concreto l'istituzione della 14° mensilità

- rileva che la presente ipotesi di Accordo si qualifica quasi esclusivamente come rinnovo del biennio economico, rinviando ad ulteriori ed indefiniti momenti, problemi rilevanti quali quelli connessi ad una nuova definizione dell'ordinamento professionale;

- ritiene insufficiente ed inadeguata la soluzione adottata per la problematica relativa all'inserimento nel contratto degli ex custodi degli stabili dismessi degli Enti Previdenziali;

- considera inaccettabile la scelta di far gravare sui Fondi di Ente anche il finanziamento dei passaggi dall'Area A all'Area B.

Inoltre la R.d.B. Pubblico Impiego ritiene che il CCNL 2002-2005:

- irreggimenta il personale in una gabbia disciplinare e repressiva;

- non dà certezze in ordine al libero esercizio delle libertà sindacali.

La R.d.B. Pubblico Impiego scioglierà la riserva già espressa al momento della sottoscrizione dell'ipotesi d'Accordo dopo che sarà ultimata la consultazione dei lavoratori del comparto, al fine di verificarne la rispondenza alle necessità ed aspettative della categoria.

Roma, 09.10.2003

per la Direzione Nazionale

R.d.B Pubblico Impiego

Domenico Provenzano

(firmato)

Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base del Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 Roma - tel. 06/762821 - fax 06/7628233 - sito web www.rdbcub.it

03A11471

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(6501486/1) Roma, 2003 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.- S.

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2004 (Salvo conguaglio)*

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

		CANONE DI ABBONAMENTO		
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:			
	(di cui spese di spedizione € 219,04)	- annuale	€	**397,47**
	(di cui spese di spedizione € 109,52)	- semestrale	€	**217,24**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:			
	(di cui spese di spedizione € 108,57)	- annuale	€	**284,65**
	(di cui spese di spedizione € 54,28)	- semestrale	€	**154,32**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:			
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€	**67,12**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€	**42,06**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:			
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€	**166,66**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€	**90,83**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:			
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€	**64,03**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€	**39,01**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:			
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€	**166,36**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€	**89,19**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 344,93)	- annuale	€	**776,66**
	(di cui spese di spedizione € 172,46)	- semestrale	€	**411,33**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 234,45)	- annuale	€	**650,83**
	(di cui spese di spedizione € 117,22)	- semestrale	€	**340,41**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli Indici mensili
*Integrando con la somma di € **80,00** il versamento relativo al tipo di abbonamento alla* Gazzetta Ufficiale *- parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2004.*

BOLLETTINO DELLE ESTRAZIONI

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **86,00**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **55,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
serie generale	€	0,77
serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€	0,80
fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€	1,50
supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€	0,80
fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€	0,80
fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€	5,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II (inserzioni)

Abbonamento annuo *(di cui spese di spedizione € 120,00)*			€ **318,00**
Abbonamento semestrale *(di cui spese di spedizione € 60,00)*			€ **183,50**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione)	€	0,85	

I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo			€ **188,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni			€ **175,00**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€	17,50	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

Restano confermati gli sconti in uso applicati ai soli costi di abbonamento

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.